



COLORADO

Department of
Labor and Employment

РАЗМЕР МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И НОРМЫ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ ШТАТА КОЛОРАДО О ОБЪЯВЛЕНИЕ О ПОСТАНОВЛЕНИИ («Постановление COMPS») №37 Департамент трудовых норм и статистики

Вступает в силу с 1 января 2021 г.

*Обновляется ежегодно; новое объявление
должно быть подготовлено к первой неделе декабря*

С 01.01.2021 минимальная заработная плата в штате Колорадо: 12,32 доллара США в час или 9,30 доллара США для сотрудников, получающих чаевые

- Минимальная заработная плата корректируется ежегодно в зависимости от уровня инфляции; минимальная заработная плата на 2022 год будет содержаться в Постановлении COMPS и объявлении следующего года.
- Размер минимальной заработной платы действует по отношению ко всем совершеннолетним и признанным дееспособными несовершеннолетним, независимо от того, начисляется ли заработная плата на почасовой или другой основе (оклад, комиссионные, сдельная оплата и т. д.), за исключением случаев, предусмотренных Правилем 2 Постановления COMPS. Несвободные от родительской опеки несовершеннолетние могут получать заработную плату на 15% ниже минимального уровня.
- Также могут применяться установленная федеральными нормативами минимальная заработная плата (7,25 доллара США) и установленная местными нормативами минимальная заработная плата (в частности, 14,77 доллара США в Денвере по состоянию на 01.01.21). Если при оплате той или иной работы применяется несколько стандартов минимальной заработной платы или оплаты сверхурочной работы, то будет применяться наиболее высокий тариф.

Сверхурочная работа: в 1,5 раза выше обычного почасового тарифа, если время работы превышает 40 часов в неделю, 12 часов в день или 12 часов подряд.

- Часы работы за две недели или более при подсчете сверхурочных усредненно не подлежат.
- Работодатели не имеют права предоставлять отгулы (часто называемые "временем компенсации") вместо оплаты сверхурочных часов по полуторному тарифу.

Время, выделенное на прием пищи: 30 минут непрерывно, в это время работники освобождаются от работы, для смен продолжительностью свыше 5 часов.

- Время, отведенное на прием пищи, может быть неоплачиваемым, если в этот период работники полностью освобождены от всех трудовых обязанностей и им разрешено заниматься своими делами.
- Если характер работы не позволяет выделить непрерывный интервал времени на прием пищи, необходимо разрешить работникам принимать пищу во время работы и оплачивать это время.
- При наличии практической возможности время на прием пищи должно выделяться не ранее чем через 1 час после начала работы и не позднее, чем за 1 час до окончания смены.

Время, выделенное на отдых: 10 минут, оплачиваемое, каждые 4 часа.

#Время работы:	До 2	>2, до 6	>6, до 10	>10, до 14	>14, до 18	>18, до 22	>22
#Время, выделенное на отдых:	0	1	2	3	4	5	6

- Перерыв на отдых не обязательно проходит за пределами рабочего места, но работа в это время не выполняется, а перерыв в работе следует делать примерно каждые 4 часа.
- Вместо одного 10-минутного перерыва, по договоренности между работниками и работодателями, возможны два 5-минутных перерыва на отдых, и если 5 минут достаточно, чтобы дойти до туалета и обратно, или дойти до другого места отдыха. Правило гибкой организации 5-минутных перерывов распространяется на работников сферы сельского хозяйства, медицинского ухода на дому и работу по коллективному трудовому договору.
- Работодатели, у которых перерывы на отдых не предусмотрены и запрещены, обязаны доплачивать за работу, выполняемую вместо отдыха.

Отработанное время: Время, в течение которого работодатели допускают выполнение работ/оказание услуг в свою пользу, должно оплачиваться.

- Все время, проведенное на территории предприятия, на дежурстве или на отведенных рабочих местах (при этом нахождение работников, у которых выходной день, на территории предприятия не предусматривается), в том числе:
 - время на одевание и снятие рабочей одежды/обуви (кроме одежды, которую работники носят за пределами предприятия), уборка/ наведение порядка, а также другие не входящие в рабочее время действия;
 - ожидание указаний по выполнению работ и получение или обмен связанной с работой информацией; и
 - принятие мер безопасности/проведение досмотров, регистрация времени прихода на работу/ проверка на входе и выходе; и
 - ожидание любых вышеперечисленных операций.

- Время, затраченное на проезд по поручению работодателя, учитывается как отработанное время; а время, затраченное на обычные поездки из дома на работу и обратно - нет. Для получения подробной информации о времени, выделяемом на проезд и сон, см. Правило 1.9.2.

Вычеты и надбавки к заработной плате: С учетом ограничений, содержащихся в Сборнике законов штата Колорадо с поправками (C.R.S.) 8-4-105 и далее.

- Чаевые в размере до 3,02 долларов США в час (снижение минимальной заработной платы до 9,30 долларов США) допустимы для работников, регулярная ежемесячная сумма чаевых которых составляет более 30 долларов США. Если сумма почасовой оплаты и чаевых оказывается ниже ставки минимальной заработной платы, работодатель обязан компенсировать разницу.
- Доплаты на питание предоставляются с учетом стоимости или себестоимости (без какой-либо выгоды для работодателя) такого питания по добровольному согласию работника.
- Вычеты в счет оплаты жилья допускаются только по добровольному согласию работника, в первую очередь, в интересах самого работника (без какой-либо выгоды для работодателя), закрепляются в письменной форме и ограничиваются 25 или 100 долларами США в неделю (в зависимости от типа жилья).
- Рабочая одежда из обычного материала и простого кроя работодателем не предоставляется; любая иная рабочая одежда или униформа предоставляется бесплатно. Работодатели обязаны оплачивать стирку или химчистку одежды и не имеют права требовать с работников залог или вычитать деньги за нормальный износ.

Привилегии согласно Постановлению COMPS: Все привилегии перечислены в Правиле 2; основные привилегии перечислены ниже.

- Руководители/ начальники отделов, сотрудники администрации, ответственные за принятие решений, и специалисты (Правило 2.2.1-3), которые имеют привилегии по выплате заработной платы:

2021	2022	2023	2024	Ежегодно с 2024 г.
\$40 500	\$45 000	\$50 000	\$55 000	Заработная плата за предыдущий год с учетом инфляции

- владельцы 20%, или - в некоммерческой организации - самый высокооплачиваемый/ высокопоставленный сотрудник, если он активно занят в управлении организацией (2.2.5).
- Сотрудники с высоким уровнем технических навыков в компьютерной области (согласно определению в 2.2.10), чья заработная плата составляет не менее 28,38 долларов США в час.
- Различные сотрудники, задействованные в сфере обслуживания объектов недвижимости, включая управляющих недвижимостью, обслуживающий персонал, а также инструкторов учебных лагерей/пансионатов (2.2.7).
- Различные типы продавцов (но не все) (2.2.4, 2.4.1, 2.4.2) и водители такси (2.2.6).
- Для некоторых категорий работников медицинского транспорта и больниц/интернатов в правила сверхурочной работы были внесены изменения (2.4.4, 2.4.5).
- На работников, занятых в сфере организации катания на горных лыжах/сноубордах, с организацией питания, но без проживания, действие правила 40-часовой сверхурочной работы не распространяется (2.4.3).
- На рабочих, занятых в сельском хозяйстве (2.3) и на некоторых транспортных средствах (2.4.6), нормативы сверхурочной работы и интервалов времени на прием пищи не распространяются. Для них предусмотрены гибкий график выделения времени на отдых (сельское хозяйство) или отсутствие периодов отдыха (транспорт).

Право на подачу жалоб и защиту от преследований.

- Департамент трудовых норм и статистики (контактная информация внизу объявления) принимает жалобы и сообщения о нарушениях COMPS или других прав, связанных с начислением заработной платы, предусмотренных федеральным законодательством, законодательством штата или местным законодательством. Кроме того, работники могут подавать иски в суд.
- Стороны, ответственные за невыплату заработной платы, включают в себя работодателя как юридическое лицо и физических лиц, осуществляющих организационное управление предприятием.
- Работодатели не имеют права осуществлять меры воздействия, такие как месть, угрозы, принуждения или дискриминация работников в целях запугивания, вмешательства или препятствования уже ведущимся или планируемым расследованиям, слушаниям, жалобам или судебным разбирательствам, касающимся заработной платы.
- О нарушениях положений о заработной плате или защиты от преследований можно сообщать в Департамент в виде жалоб или анонимных сообщений.
- При осуществлении прав, связанных с начислением заработной платы, иммиграционный статус не учитывается. При рассмотрении жалоб и принятия решения по ним Департамент не запрашивает, не сообщает и не принимает во внимания никакой информации, связанной со статусом. Нарушения прав по причине статуса являются незаконными в соответствии с Правилем 4.8 о защите заработной платы и другими применимыми законами.

Объявление должно быть размещено в местах, где сотрудники могут без труда с ним ознакомиться, включено в предназначенные для сотрудников справочники или руководства, направлено удаленным сотрудникам, предоставлено на других языках, кроме английского, в той мере, в которой необходимо, и заменяться ежегодно.

В объявлении кратко изложены основные положения Постановления COMPS об оплате труда, но объявление не следует воспринимать как содержащее полную информацию. Чтобы ознакомиться с полным текстом Постановления, получить более подробные информационные материалы, задать вопросы или направить жалобу о нарушении законов о начислении заработной платы или иных законов о труде, обращайтесь в:

Департамент трудовых норм и статистики, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.